

国有资本经营中企业、 企业家、职工的位置

胡 培 兆

资本经营都在市场经济中进行。市场经济是一种企业与企业、企业家与企业家、职工与职工互相拼搏的竞争经济。谁要成为赢家，机遇是次要的，有决定意义的是竞争力。企业、企业家、职工的命运都决定于自身的力量。

股份公司经营成效，决定于经营决策者和经营管理者。企业家的管理水平、用人之道、营销技巧、市场经验、公关门道等等，都比任何经济学家要高超高明得多。因此，经济学家的责任不是去说教，而是要为企业、企业家运用好资本，经营好企业，争取必要的市场环境、政策资源和伸展空间，解除一切有碍面向市场经营实现利润最大化目标的障碍。现在由国有企业改制来的股份制公司中有多少真正是具有完全自主经营，有能力自主经营的公司呢？要么没有自主经营，要么没有能力自主经营，真正有能力自主经营又实际是自主经营的，为数不多。不能自立经营的企业，就是不能独立存在的企业，不是废物就是附属物，不是真正的企业。当前，经济学家就是要研究如何摆正资本经营中企业、企业家、职工的地位，使其各就各位，各司其职，各尽其责，各决自己的命运。

一、国有企业经营市场化的模式：国有私营

国有大中型企业改建成股份公司以后，原来单性的国有经济就变成复性的混合经济了，即包含有国家、集体、社团、个人持股的多种经济成分混为一体的经济。股份公司的基本性状由控股权属决定。国家和集体控股的公司，基本性状为公有；私商控股的公司，基本性状为私有。因为控股权是会转移的，股份公司的基本性状也会跟着变化。但是，股份制经济毕竟是混合经济，绝对不是化合经济，不论控股权怎么变化，各种持股者的个性都保持处女性，不会发生同化。所以，公司的基础性质不论怎么变，各种股份的性质不会变，不会因为公司的基本性质是公有的，私有股就同化为公有股，也不会因为公司的基本性状是私有的，国家股就同化为私有股。这说明公司的基本性状对大多数股东，特别是对不想控股的股东来说不是重要的，重要的是能不能给他们带来红利，越丰厚越好。这也是各个投资主体参股的唯一动机和目的。他们的资本认利不认性，公有公司盈利好就投向公有公司，私有公司盈利好就转向私有公司。广大股东可能不会关心成功的控股者，但肯定会关心经营失败的控股

者,不给宽容。一句话,重要的不是性质,而是盈利!股票也是选票,没有盈利的就会众叛亲离,分崩离析。这也叫“用脚投票”,有利跑来,无利走开。

企业要盈利,首先要使资本能在生产过程中尽量增殖,其次要使资本增殖后能在流通过程中得到实现,能以货币形态收回所投资本原值和剩余价值。资本的增殖和实现这两个过程都要通过市场,经历激烈的市场竞争。因此,国有企业必须要有长盛不衰的市场竞争力。这就决定了国有企业改革的目标只能是组织、经营市场化,真正成为市场竞争的主体,不是一般具有,而是必须完全具有自主经营、自负盈亏、自我发展、自我约束的权责,能够实行现代私有企业一样的经营管理组织和方式。这种改革目标模式可以叫国有企业采取私营方式,简称国有私营。^①这不是说国有企业让私人去谋私利,而只是经营的组织和方式采取与私人企业、资本主义企业一样的模式,国有企业用私有企业的经营方式。

企业因为投资主体不同,可以是国有的、集体有的、私有的、混合有的,但经营组织和方式必须是相同的。因为市场是同一的,没有公私分。市场上的竞争和赛场上的竞赛是一样的,经营组织和方式不能因为社会制度和企业性质不同而不同。因为第一,各种不同性质的投资主体的直接目的和动机都无差别的一样为了牟利。认为牟利是奸商贪婪之举,为君子所不耻,那只有请君子不投资,抱钱安卧家中,或投资了愿做蚀本生意。广泛进行商品生产、货币交易的市场经济是现代物质文明的重要标志,投资牟利可以促进人类社会进步。第二,各处不同性质的企业面对的都是无差别的同一市场,要受同样的市场规律的作用和市场机制的调节。总之,投资主体可以不同,企业性质可以不同,但牟利目的相同,面对的市场相同,因此经营方式也即牟利方式也必定要相同,实行市场化经营。

市场化经营即奉行平等竞争原则的经营。马克思说:“商品是天生的平等派”^②。市场参与者“不承认任何别的权威,只承认竞争权威”^③,竞争规律总是作为“强制规律”^④对每个企业起同样的作用,是不以人们的意志为转移的。所以,为了成为赢家,一切企业的经营管理无例外地都要服从市场竞争的需求。企业的经营管理方式是一种内在的市场竞争方式。竞争不在市场开始,而是在企业内部开始,并在企业内部已注定市场竞争的胜败。市场上的胜败,只是公开表示企业经营管理优劣的一种社会后果,一种奖惩。企业在市场上面临的竞争,范围不断扩大,手段不断升级。主要竞争有三方面:

1. 销售竞争。厂家提供的产品和服务都能在市场上被购买才能实现利润。可是市场经济的常态是供过于求的买方市场,不断扩大的供给总是遇到有效需求相对不足的销售困难。厂家实现的利润不仅决定于能提供的产品和服务的价格总量,而且主要决定于实际能出手的需求总价格。最古老的竞争手段是价格。第二次世界大战以后,一些资本主义国家开始转向产品质量、新产品开发的竞争。喜新厌旧是现代消费者相当普遍的需求心理。如家用电器,光价廉物美不够了,有更新更美更好的产品,就是贵一点也有销路。所以厂家要有超前意识,不断更新换代使产品保持新潮领先地位。

2. 利润竞争也就是投资场所的竞争。“资本是天生的平等派”^⑤。它不仅要求利润,而且要求同量资本有同量利润,并在其上尽可能争取超额利润。平均利润是资本群体的“大锅饭”,但不能坐享其成,每个资本要从中得到一份,必须尽自己的努力,寻找和争夺最有利的投资点,包括最有利的地域、行业、部门、项目等。投资效益高的投入点是常有变动的,资本必须有很灵敏的嗅觉和很灵活的流动性,可以从这个点撤出转进另一个点。对新的投资

点，捷足先登者还能获得超额利润，实力雄厚的更可获得垄断利润。现阶段的中国因为先天资本主义发展不足，后天计划经济体制束缚严重，资本发育不健全，资本经营普遍缺乏经验。社会主义资本即国有资本又刚从国有资产投胎转世，很幼弱，缺乏资本本性的强劲冲动，营运也缺乏规律性，利润竞争显得杂乱无章，影响市场经济的发展。

3. 资源竞争。有限的人力资源、物力资源、金融资源归谁所用？只能实行争夺性的市场配置。有限的资源，特别是优质资源总是流向市场上最有支付能力的厂家手里。这种争夺性的市场配置，实质是资源由使用效益来配置，厂家获得资源以后使用效益高的，获利大，市场上的支付能力就强，能购买到再生产需要的资源。如果使用效益差，获利就小，市场上的支付能力就弱，资源就不会再流向你。这也是市场经济比计划经济优越的一个重要方面。资源竞争中，高层次的人力资源的竞争日趋激烈。美国预测，到2006年，美国缺60万高科技人才。日本预测，到2006年，高级人才的数量只能满足需求的50%。^⑥各国重视罗致和挖掘高级人才。前苏联解体后，仅美国、日本就从独联体挖走9万名专家。往往一个人才就可以决定一个公司的命运。1996年，美国电报电话公司年薪200万美元的副总裁被一家小公司用重金挖走，股票即下跌，而这家小公司的股票直线上升。中国改革开放以来，有些国有企业效益滑坡，一些技术人员被乡镇企业挖走也是因素之一。

面对上述同一市场的诸多激烈竞争，国有企业必须有充分自主经营权，采取可以与资本主义企业相匹敌的经营方式。国有私营，是国有企业在市场经济中唯一可行的经营模式。舍此别无选择。这几年流行从国外搬来的“民营化”的说法。其实不通。民者，人民也，民众也。国营、集体营，不也是民营吗？国营代表全国人民的经营，集体营代表劳动人民集体在经营。私营，名白义明，国有企业的资本是国家的，但采取的经营方式是私营企业经营的方式。目的是为了给国有资本带来尽可能多的利润。我们不是一直在讲要学习资本主义的先进的经营管理吗？经营管理是没有公的与私的之分的，也没有社会主义的与资本主义的之分的，只有科学与不科学之别，因此国有企业采取与私有企业一样的经营方式，是正确的选择，否则难以在市场较量中取胜。

二、企业领导应是资本的化身而不是戴乌纱帽的官员，廉价的企业家难保企业的高效益

讲到国有企业经营不善的症结，上下都认为企业领导是关键。可是令人大惑不解的是，企业的历届领导都是经过上级组织部门按原则与程序严格考核遴选的，为什么还一而再、再而三地出现问题呢？这只有组织部门才能回答。从旁观者看来，主要可能有两方面的原因。一方面是因为政企不分，用考核遴选党政部门干部一样的标准和方法来考核遴选企业的管理干部。所以国有企业的厂长、总经理等都一样有行政级别，副部级、正厅级、副厅级、正处级、副处级等等，同时享受相当的待遇。这样考核遴选出来的企业领导，政治品德上看都是好的比较好的干部，可以放心，但从市场经营的角度看未必都是能胜任企业管理的行家里手，一身党政干部的官员气质与风度，难以进入资本经营管理者的角色。另一方面是因为长官意志干扰组织部门的考核工作。那些颀硕的企业主管部门领导，一方面为了保住个人在下属企业的权益，不惜牺牲国家和职工的利益，只要厂长“听话”可作傀儡摆布就好，企业亏损无所谓；企业亏损不心疼，盈利了，有油水了，就眼红心痒，又要派“听话”的亲信来掌

握油罐子了。这是“听话”与“不听话”的利益得失所在。所以，企业的班子问题实际上主要是上级主管部门的领导班子问题。要正下梁，先纠上梁，才是解决企业班子的根本方法。

主管部门对所谓企业的班子负有责任，是理所当然的。但是，在考核遴选人才组建班子时必须明确目的是为经营好国有企业、实现利润最大化目标，为此一方面要坚持政治标准，另一方面要坚持业务标准，结合市场经营需要选拔真正能胜任的强人能人来管理企业。同时，应该为国有企业的经营者正名正位。在市场经济条件下，国有资本的经营者，应该是作为国有资本化身的企业家，而不应该是仍有行政级别的戴乌纱帽的官员。

马克思对资本家的历史地位是有过本质界定的。在马克思的笔下，资本家有崇高的历史地位。他写道：“资本家只有作为人格化的资本，他才有历史地位，才有象聪明的利希诺夫斯基所说的‘没有任何日期’的历史存在权。”“他狂热追求价值的增殖，肆无忌惮地迫使人去为生产而生产，从而去发展社会生产力，去创造生产的物质条件；而只有这样的条件，才能为一更高级的、以每个人的全面而自由的发展为基本原则的社会形式创造现实基础。资本家只是作为资本的人格化才受到尊敬。”^⑦马克思肯定古典经济学家所说的资本家的历史使命：“为积累而积累，为生产而生产——古典经济学用这个公式表达了资产阶级时期的历史使命。……在古典经济学看来，无产者不过是生产剩余价值的机器，而资本家也不过是把剩余价值转化为追加资本的机器。它非常严肃地对待资本家的历史职能。”^⑧按照马克思和古典经济学的描述，资本家的历史地位和历史使命的崇高之处在于：

第一，资本家是资本的人格化，资本的灵魂就是资本家的灵魂；

第二，资本家经营资本的动机和目的是为了价值增殖，为了牟利，不是为了生活享受；

第三，资本家为生产而生产，为积累而积累，他们不是消费的机器，而是积累的机器，为更高级的社会创造了现实基础。

在国有企业的国有资本经营中，也需要有这样的资本化身，没有这样的化身就没有这样的历史使命感，没有这种超人的为积累而积累、为生产而生产的具体承担者。我们的企业里只靠政治觉悟律己的廉洁勤政的干部，和某些只会按部就班履行公事的官僚，是远远不够的。谁有那种亡命般的价值追求和热情的致富冲动？又有谁会因国有企业破产、负债累累去伤心落泪、甚至去跳楼殉职？国有企业的真正悲哀就在缺少国有资本的化身，把企业看得比自己生命还重要的经济人。国有资本是国家的，具体由政府代表人民占有。但政府毕竟是上层建筑，行使诸多内务外交职权，经营管理虽然是政府的重要职能，但不是唯一职能。因此政府对国有资本只能宏观总管，不能微观具管，成为国有资本的化身。现在的企业干部与行政干部除业务不同外，其他没有多大区别，一样要参加党政系列的开会、学习、讨论，按行政级别支薪，实际也不可能成为国有资本的化身。

要使国有企业的经营者由戴乌纱帽的官员转变为热情追求最大利润的国有资本的化身，不仅必须而且也只能由经济利益原则来驱动和完成这种转变。为人民的整体利益去经营管理国有资本，自然是最高尚最光荣的经济活动。从政治思想上讲更是共产党员责无旁贷的神圣义务。国有企业的主要领导几乎都是优秀的共产党员，没有参加党组织的也至少是主人翁，为什么有大批企业经营不善、连年亏损呢？当然是经济体制问题。而经济体制实质上是一种经济利益关系的架构。高度集中统一、政企不分的计划经济体制，使职工的物质利益关系淡化为平均主义的大锅饭，因此企业缺乏活力，需要改革。通过改革重新调整国家、企

业、职工的经济利益关系，建立能够全面调动积极性的新架构布局。利益到位，上下左右的权责才能到位。经济利益原则，特别是市场经济条件下的经济利益原则，有独立自主性，不是其他原则可以替代的。通过利益激励，使企业的各个管理层级与企业结成一个利益整体，大家尽最大的努力去实现利润最大化。对企业的主要经营管理者，政府作为委托人，必须对他们拥有的私有信息支付足够的信息租金，使他们的努力程度达到最高水平。任何时候提倡不计报酬的奉献精神来搞企业，当然也会出一批令人感动的先进典型，但不可能成为经济规律性的普遍现象。人类为经济利益进行经济活动，就必须以经济利益调动经济管理者的积极性，否则有的只能是低效或无效的经济活动。

激励机制，实质上是用高薪向能人购买企业效益。有高薪才能吸引高能人才，有高能人才才能有企业的高额效益。舍得支高薪才能有效益。我们不妨作这样的设想，把大中型企业的效益总额分4档提成酬金（年薪）：

低档	盈利 100 万—900 万元以上	提成 3—1 %	酬金 3 万—9 万元以上
中档	盈利 1000 万—9000 万元以上	提成 1—0.5 %	酬金 10 万—45 万元以上
高档	盈利 1 亿—10 亿元之上	提成 0.5—0.1 %	酬金 50 万—100 万元以上
最高档	盈利 1 亿—100 亿元以上	提成 0.1 %	酬金 110 万—1000 万元以上

首席经营管理者一年给企业带来 100 亿元的盈利，给他 1000 万元的年薪也值得。与国外相比，也不为过。德国公司高层经营者薪金平均占正式公布利润的 10.9%，在个别工业部门，支付给经营者的薪金总额超过利润的 40%。美国一些大公司的总裁都用高薪聘请。如美国电报电话公司，克莱斯勒公司等总裁年薪都在 200 万美元以上，比公司一般职员的年薪高出几十倍上百倍。美国在 1984 年典型首席执行官（CEO）的报酬约为普通制造业工人的 35 倍，到 90 年代增长到约 120 倍。在陷入经济衰退的 1990 年，美国公司的利润下降了 7%，最高执行人员的报酬却提高了 7%。有的高得惊人。

在中国国有企业对高级经营管理者实行高薪制，恐怕难以使多数人接受。异议者最激烈的理由是：企业的财富是广大职工创造的，怎能允许少数人有如此高的薪金呢？诚然企业的财富是广大职工的劳动创造的，可是为什么有的企业盈利，有的企业亏损的呢？难道亏损企业的职工没有好好劳动，或者亏损企业的职工劳动本来就是创造亏损吗？这个问题可以换个方式提出：如果说企业的盈利是职工创造的，那么企业的亏损又是谁创造的呢？在这个问题面前如果我们冷静地好好思考就会明白：利润无疑是职工的劳动创造的，但也是对资本经营管理成功者的奖赏！也就是说，职工的劳动是能创造财富的，但能不能创造现实的财富，决定于企业的主要经营决策者和管理者。他们决策正确、管理有方、经营得法，就能占有市场，使职工的劳动成为有效的劳动，可以在市场上实现，带来盈利；相反，他们决策失误、管理混乱、经营无能，就会失去市场，使职工的劳动变为无效劳动，不能在市场上实现，招致亏损。我们既要看到职工艰苦奋斗的一面，又要看到高层管理人员苦心经营的一面。高薪与高风险相应。一个关系到巨额国有资本得失、数千上万职工苦乐的经营管理者，予以高薪有何不当！一个有重大贡献的成功的企业家，每年若能给国家实现一、二百亿元的利税，能使广大职工劳有所得，年薪给以数百万、上千万元，也是值得的，千分之九十九的好处还是留给国家和企业。对照那些亏损甚至破产的国有企业，更显出优秀企业家的价值。

真正的企业家总是生活在勋章与十字架之间的。成功了，获得勋章；失败了，背上十字

架。激励包含惩罚,惩罚促成激励。在激烈竞争的市场经济中,没有免费的午餐,更没有无功的俸禄,当然也没有不付酬金的劳务。亚当·斯密曾经借用英国谚语说:“劳而无功,不如戏而无害”。高薪意味着高负荷。企业经营者要能获得高薪,必须以付自己的命运来承载企业的命运,企业荣亦荣,企业衰亦衰,时时紧张地置身于天堂与地狱之间向上攀登。成功自然辉煌,失败难免声誉扫地,跳槽无门。所以,不要一听高薪就想到“便宜”了企业家。坐在办公室里看报喝茶抽烟的悠闲,才是吃“大锅饭”的“便宜”,饱食终日,无所事事。宁可企业亏损、职工下岗,也不让企业家拿高薪的心态,是一种病态,就是类似列宁批评过的“左派”幼稚病。他们是一些“唱高调的人和清谈家”,“这些人表面上‘格外’革命,但要从事那种经过了深思熟虑、反复权衡并估计到最困难过渡情形的坚韧革命工作,却无能为力。”^⑨如果将企业交给他们去管理,必定是百分之百的糟糕。

90年代以来。出现一种可称为企业界的“59号病毒”,侵袭国有企业的一些老总。这些企业领导过去一直都勤勤恳恳地在岗位上艰苦奋斗,做出显赫成绩。可是临近退休时想到自己的归宿,有了后顾之忧,就私欲膨胀、贪污受贿,成了晚节不保的经济罪犯,进了监狱。从现行的法律看,他们经不住“59号病毒”的腐蚀掉入钱窟窿里,功不抵过,当受罚。犯罪根源主要是政治思想不过硬,奉献精神不彻底。但从经济学思考,是否也可以总结一点经验教训呢?设想,如果对这些老总实行与效益挂钩的高薪制,年薪数十万、数百万、上千万元,他们是否还会去贪污受贿呢?企业经营管理者薪金收入与薪金之外的边际收益的权重是成反比的。薪金收入越高,边际效益的权重就越小,越近于零。10万元的边际收益对一个年薪一、二万,三、四万元的人来说是个很大的数额,对一个年薪一、二百万,三、四百万的人来说是个很小的数额。容易诱惑前者而不容易诱惑后者。这便是高薪养廉的道理。对国有企业的主要经营管理者实行与效益挂钩的高薪制,是企业增效、班子养廉必需的激励机制,还可呼唤出一批批优秀的中国企业家,形成中国的企业家队伍。高薪制是将国有资本和高层管理人员溶为一体的胶合剂,是搞活企业的催化剂,是合乎规律性要求的经济机制。

三、职工在劳动力市场中竞争就业,在生产过程中发挥主人与要素的双重作用

中国既是社会主义国家,不论高级阶段还是初级阶段,工人总是国家的主人。在实行市场经济的条件下,生产要素全部商品化,都要由市场来配置。因此,工人还有一重身份,即作为生产要素的劳动力资源身份。虽然工人的劳动力是很重要的生产要素,但既是生产要素,就和机器等要素是一样的,只作为要素系列对待,也得归市场配置。这样,就业就要受劳动力市场的供需关系调节。经理人员、科技人员的就业也一样。在市场上没有特权,大家都要经过市场走进企业。

劳动力成为商品有些人想不通。工人是主人,他们的劳动力怎么能成为商品买卖呢?有失主人身份,也悖理,卖谁?自卖自买?想不通是因为有偏见。

第一,把商品看做是不体面的坏东西。商品买卖不过表示社会物质变换的一种形式,在互相尊重、等价交换的原则下可以转移使用价值,互通有无,是极正常的现象。世上许多珍贵、极高档的东西都是商品,金子、金钢石、翡翠、古董、名画等等,人人喜爱。何以见得,成为商品就不好呢?劳动力就是生产要素,有很高的使用价值,就可以拿到市场上去买

卖,实现价值。特别是一些有专长的高级人才,大家抢着要,这不是一种荣耀吗?奇货可居。劳动力属于工人自己,工人有权在市场上出卖劳动力,这也是一种进步。在计划经济条件下,工人连自己的劳动力都无权支配,没有择业的自由,这才没有主人味,而且工人在市场中只出卖劳动的使用权而不出卖所有权,工余归自己支配,如不满意可以解除契约转卖,不失工人的尊严。

第二,把工人和工人的劳动力等同起来,以为出卖劳动力就是出卖工人。工人是主人,劳动力不是主人,只是表示工人的一种劳动能力。马克思说:“我们把劳动力或劳动能力,理解为人的身体即活的人体中存在的、每当人生产某种使用价值时就应用的体力和智力的总和”。^⑩出卖劳动力绝不等于出卖工人,因此,不会丧失主人翁地位。

第三,把工人主人翁与企业法人等同起来。工人是主人,但工人不等于就是企业法人。工人的主人翁地位表示工人在企业里是替国家创造财富,而不是替资本家服役。国家是取之于民用之于民,以税利形式交给国家的剩余价值都用于为人民服务的事业上。但这并不妨碍工人可以将自己的劳动力作为要素卖给企业法人,企业法人按劳动力价值付酬和劳动效益支付奖金。在市场关系中,工人是作为劳动力商品的所有者与企业法人相对。

第四,把工人的劳动力看做是国家所有的。这更是大错特错了。国家什么时候将工人的劳动力收回国有的?在资本主义社会,资本家都不敢剥夺工人的劳动力所有权,社会主义国家反而要去剥夺工人的劳动力所有权?马克思也只讲“剥夺剥夺者”,没有讲要去剥夺被剥夺者的什么东西呀!实际上,社会主义革命胜利后,国家只剥夺资本家的生产资料,并没有剥夺工人的劳动力所有权。劳动力还是属于工人自己的,虽然国家对工人劳动力的生产和再生给予许多支持。如果劳动力属于国家所有,劳动力的生产和再生产的全部费用都要由国家支付,生育、养育、教育都得免费。这会成为国家无法承受的负担。

因此,在社会主义市场竞争条件下,工人的劳动力成为商品是受经济规律支配的正常现象,并不坏,坏的是想转移客观经济规律的主观意志。

充分就业是各国政府和经济学家认同并要努力实现的首要经济目标。从理论上讲,社会主义国家是不应该有失业的,人力资源能够全部充分地得到利用。实际上,有没有失业不是制度性的区别。失业率高与失业率低才带有一定的制度性原因。因为在实行市场经济的国家,不论是资本主义国家还是社会主义国家,都有市场供需矛盾。劳动力既是商品,不论哪种社会制度都不能够永远为市场全部吸收这种商品提供保证条件。社会主义国家没有出现过象资本主义国家的那种周期性经济恐慌,但也存在经济景气循环现象,有过冷、偏冷、适度、偏热、过热的景气交替出现。偏热、过热的景气期,就业机会增多,失业率降低;偏冷、过冷的景气期,就业机会减少,失业率会提高。还因为中国人口总量大,每年新增人口量也大,就业就有其他国家少有的巨大人口自然障碍。

中国现在的所谓失业人口,仅指城镇的失业人口,所以失业率很低。1996年末城镇登记失业率为3%,1997年末为3.1%。如果加上没有登记的、潜在的失业人口,失业率会再高一些。但如果加上农村1.2亿到1.5亿个剩余劳动力,失业人口总量和失业率都会是世界之最。虽然不把他们列入失业人口,但他们实际参与就业竞争,加大了城镇人口就业的压力。

工人通过市场进入企业以后,就要发挥双重身份的作用。首先要发挥生产要素的作用。

马克思指出：“不论生产的社会形式如何，劳动者和生产资料始终是生产的因素。但是，两者在彼此分离的情况下只在可能性上是生产因素。凡要进行生产，就必须使它们结合起来。”^①同时，也不论生产的社会形式如何，劳动者的劳动同样是价值和剩余价值的唯一源泉。在商品生产过程中，任何生产资料，包括最简单到最先进的机器，它们的价值只能以在生产过程中实际消耗的部分，转移到产品中去，不创造一个新的价值分子。一切新的价值的创造都寄希望于职工劳动上。因此，在生产过程中，也即在价值生产和价值增值过程中，职工必须严格服从监管人员的管理，自觉遵守劳动纪律，不能因为自己是主人翁就可以无理抗命或自由松懈。在紧张的生产过程中，职工和机器一样，只有一重生产要素的身份，如果还有另一重身份的话，那么就是更加自觉服从，忘我劳动。

其次，要发挥主人翁作用。职工的主人翁地位和作用，主要体现在义务上，而不是权利上，要关心企业，爱护企业，积极支持、配合、协助企业经营管理好企业，使企业有更多更大的盈利，以贡献国家、发展企业、福利职工。这种主人翁作用的发挥是以企业经营管理班子的优秀为前提的，如果是一些不受职工称道的颀硕官僚，职工除了不愉快之外无从发挥主人翁作用。在这前提保证下，职工的主人翁作用主要在直接生产过程之外通过合理化建议、参与商议等，当好经营管理者的参谋，不是要去干预或取代经营管理者的法定职能。职工应有的权利也要保证。

职工在国有企业中的二重身份或二重地位，是辩证统一的，它们互为条件。倘若职工脱离劳动，不再作为生产要素与生产过程结合，那么就会成为无本之木，失去主人翁的起码资格，背离“劳工神圣”。不以生产要素的身份参加劳动，生产过程就不存在，还有什么主人翁可当呢？另一方面，职工若没有主人翁地位，就与单纯的雇佣劳动者无异，成为生产中的被动要素，不能自觉劳动，工人与企业家、工人劳动与产品之间的异化现象就会复出，增添出国有资本经营中的许多对抗性矛盾，于国家、企业、职工都无益。只有把二重身份结合在一起，才能造就最优秀的职工、获得最高的效率。

注释：

- ① 1989年我在《福建体改研究》发表的《我们要什么样的宏观控制》一文中提出国有企业实行公有私营的主张。1997年我在《中国经济问题》第1期发表的《96年遗留的经济理论问题》一文中提出国有企业改革目标模式是“国有企业私营方式”。
- ②③⑤⑦⑧⑩ 马克思：《资本论》，《马克思恩格斯全集》第23卷，第103、394、436、649、652—653、190页。

- ④ 马克思在《资本论》中总把竞争规律称为“强制规律”。
- ⑥ 参见朱丽兰：《跨世纪发展中的人才问题》，《理论前沿》1997年第4期。
- ⑨ 列宁：《论“左派”幼稚性和小资产阶级性》，《列宁选集》第3卷，第550页。
- ⑪ 马克思：《资本论》，《马克思恩格斯全集》第24卷，第44页。

作者单位：厦门大学经济研究所

责任编辑：李 华